

The degree of Organizational Health availability and its relationship to Job Performance among workers in the Ministry of Education in the Sultanate of Oman

درجة توفر الصحة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان

Radhiya Sulaiman Nasser Al-Habsi¹, Jokha Mohammed Salim Al-Swafi²

رضيه بنت سليمان بن ناصر الحبسية¹، جوخة بنت محمد بن سليم الصوافية²

¹ Assistant Professor University of Nizwa, Oman

¹ أستاذ مساعد جامعة نزوى ، عمان

² Assistant Professor A'Sharqiyah University, Oman

² أستاذ مساعد بجامعة الشرقية ، عمان

Received: 19/02/2022

Accepted: 16/10/2022

تاريخ الاستلام: 2022/02/19 تاريخ القبول: 2022/10/16م

المستخلص: هدفت الدراسة الحالية تحديد درجة توفر الصحة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان. والتعرف فيما إذا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 05$) بين المتوسطات الحسابية تعزى للمتغيرات الدراسة (الجنس، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة في مجال الوظيفة الحالية). ولتحقيق أهداف الدراسة، فقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وللإجابة عن أسئلتها، طُورت الباحثتان مقياسين للدراسة، الأول يقيس درجة توفر الصحة التنظيمية، بينما يقيس الثاني الأداء الوظيفي. وقد جاءت نتائج الدراسة كالتالي: جاءت درجة الصحة التنظيمية في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان "كبيرة". حيث حصل كل من بُعدي الاستقلالية التنظيمية والتماسك التنظيمي على درجة كبيرة في حين حصل بُعد النزاهة المؤسسية على درجة متوسطة. وجاء مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان مرتفعاً في جميع أبعاده. ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 05$)، في استجابات أفراد عينة الدراسة على درجة الصحة التنظيمية، ومستوى الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات: الجنس، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية قوية بين الصحة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان. وقد أوصت الدراسة بإعداد لقاءات مهنية وحلقات نقاشية بين موظفي مديريات ديوان عام الوزارة؛ لمناقشة أبعاد الصحة التنظيمية، وأثرها على الأداء الوظيفي للمعلمين، وتعزيز مستوى النزاهة المؤسسية في دوائر المديريات التعليمية بديوان عام الوزارة.

الكلمات المفتاحية: رؤية استشرافية، منظومة، التوجيه، الإرشاد، جامعة الملك سعود.

Abstract: The current study aimed to determine the degree of organizational health availability and its relationship to job performance among workers in the Ministry of Education in the Sultanate of Oman. And to identify whether there are statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 05$) between the arithmetic averages due to the study variables (gender, occupational position, and years of experience in the field of the current job). To achieve the aims of the study, the study used the correlative descriptive approach, in order to answer its questions, a study scales was developed; the first measures the degree of organizational health availability, while the second measures job performance.

The results were as follows: The degree of organizational health in the Ministry of Education in the Sultanate of Oman was "large". Where the dimensions of organizational independence and organizational cohesion each scored a high degree, while the dimension of institutional integrity achieved a medium degree and the level of job performance among workers in the Sultanate of Oman was high in all its dimensions. There are no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 05$) in the responses of the study sample members to the degree of organizational health, and the level of job performance due to the variables: gender, occupational position, and years of experience. The results also showed a strong positive correlation between organizational health and job performance among workers in the Ministry of Education in the Sultanate of Oman. The study recommended Preparing professional meetings and seminars among the employees of the directorates of the Ministry's general office; to discuss the dimensions of organizational health, and its impact on the job performance of teachers and enhancing the level of institutional integrity in the departments of the educational directorates in the Ministry's general office.

Keywords: Organizational Health, Job Performance, Organizational Independence, Institutional Integrity, Organizational Cohesion.

المقدمة:

أهداف المنظمة، والمحافظة على نموها واستقرارها، بدلاً من تمهيشهم، أو فرض قيود إدارية تحدّ من توظيفهم لمهاراتهم وإمكاناتهم. إنّ الأداء الوظيفي في المجتمع الوظيفي، يرتبط ارتباطاً بصيماً بدرجة توفر أبعاد الصحة التنظيمية في المنظمات الإنسانية، لذا فإنه على المنظمات العمل على توفير كافة المتطلبات، التي من شأنها تحقيق الاستقرار والرضا الوظيفي، وتحقيق مستوى من التوازن بين أهداف العاملين وأهداف المنظمة. وهذا ما أشار إليه Mehat (2006, p14) بقوله أن الصحة التنظيمية مجموعة من الخصائص والمميزات، التي تؤثر إيجاباً على أداء الموظفين ودرجة رضاهم، ومظاهر السلوك الوظيفي لديهم.

ولضمان التوازن بين البيئة الداخلية والخارجية، وتحقيق الاستقرار في المؤسسات، لا بد من الاهتمام بأبعاد الصحة التنظيمية الآتية نقلاً عن مايلز Miles (1969): (الأبعاد الضرورية لإنجاز المهمات، وهي ثلاثة أبعاد: وضوح الأهداف، وكفاية التواصل، وتكافؤ السلطة، الأبعاد الضرورية للمحافظة على تماسك المنظمة، وهي ثلاثة أبعاد: استخدام الموارد، وتماسك المنظمة، والروح المعنوية، والأبعاد الضرورية لاستمرار نمو المنظمة، وهي أربعة أبعاد أيضاً: التجديد والإبداع، والكفاءة، والاستقلالية، والتكيف. كما أشار الوديني (2017) إلى (10) أبعاد لقياس الصحة التنظيمية، تتشابه إلى حدّ ما مع ما سبق ذكره من أبعاد، يمكن إجمالها في الآتي: التركيز على الهدف، كفاية الاتصال، قوة المساواة القسوى، استخدام المصادر، التماسك والالتناء، المعنويات، والتجديد، الاستقلالية، التكيف، وكفاية حل المشكلات.

ويعدّ توفر أبعاد الصحة التنظيمية في بيئات العمل التربوية من الأهمية، بما ينعكس على أداء العاملين على اختلاف مواقعهم من أعلى الهرم وحتى القاعدة. حيث تشكل العلاقات المتبادلة، والمناخ البيئي متغيرات أساسية لنجاح العمل في المؤسسة التعليمية. وهذا ما أشارت إليه الخوراني (2017، 11) أن الصحة التنظيمية تعبير عن حالة تكيف المنظمة مع بيئتها التي تتواجد فيها، وهذا لن يتحقق إلا بانسجام العاملين فيها، وتمتعهم بروح معنوية عالية، تدفعهم إلى السعي الحثيث لتحقيق أهدافها وخطتها بكفاءة واقتدار، فكلما تعززت صحتهم النفسية والجسدية، ارتفعت الصحة التنظيمية الكاملة للمؤسسة، وزاد ذلك من نمائها وتوسعها، وعزّز من مكانتها التنافسية، ومحبة الجمهور لها.

مما سبق يتضح أن الصحة التنظيمية، أحد العوامل التي تجعل المنظمة قادرة على التكيف مع التغيرات البيئية، من خلال التكامل بين عناصر بيئتها الداخلية؛ لضمان مخرجات ذات جودة عالية، بما يلي متطلبات وحاجات المستفيدين والمتعاملين معها. حيث أن الصحة التنظيمية تُعدّ منهاجاً حديثاً للتعامل مع حالات الإجهاد الوظيفي التي يمكن أن يشعر بها الموظف، من خلال الاهتمام بالبيئة التنظيمية، والتي بلا شك ستعكس على أداء

تسعى منظمات اليوم إلى تحقيق الميزة التنافسية على مستوى العالم في مجالاتها التخصصية، والذي لن يتأتى لها إلا باستثمار رأس مالها البشري بشكل جيد. ولا شك أن تلك المنظمات تواجه العديد من التحديات في رحلتها نحو تحقيق أهدافها. كما أنّ قدرة المنظمة في تحقيق غاياتها يقاس بدرجة توفر مقومات جودة الحياة في البيئة التنظيمية، وما يرتبط بها من متغيرات أخرى كالصحة التنظيمية، والرضا الوظيفي، وانعكاساتها على السلوك الوظيفي للعاملين فيها، وبالتالي تأثيرها المباشر وغير المباشر على أداء المنظمة ككل.

إنّ متغير الصحة التنظيمية كأحد المتغيرات الحيوية له دور كبير في طبيعة التفاعلات بين العاملين داخل المنظمة، وأثرها في زيادة دافعيّتهم للعمل، بما يحقق أهداف المنظمة. وهذا ما أكده كل من محمد وعزب (2017)، (26) في تعريفهما للصحة التنظيمية "بأنّها" مدخل إداري يعكس بشكل أساسي قدرة المنظمة على توفير بيئة العمل المناسبة والصحية بما يسهم في زيادة مستوى الرضا الوظيفي، والارتقاء بأداء العاملين وتحقيق أهداف المنظمة".

وقد أشار بعض الكتاب والباحثين، أمثال لوب (Laub, 2004) إلى أن نجاح المنظمة في تحقيق عوامل الصحة التنظيمية وأبعادها، يعتمد بدرجة كبيرة على طبيعة العلاقات، والاسلوب الإداري الذي ينتهجه المدير، وطريقه تعامله معهم، كاحترام، والاستماع إليهم، ومراعاة احتياجاتهم، وحرصه على تلبية متطلباتهم، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات. لذا يلاحظ أن درجة توفر الصحة التنظيمية في المنظمات الخدمية، تأخذ مستويات متعددة، ترتبط ارتباطاً كبيراً بالفكر الإداري الذي يحمله المدير، واسلوب استخدامه للسلطة في إدارته، وطريقة نظره للعاملين.

وقد أشار وولف WOLF (2003) أن توفر الصحة التنظيمية في بيئات العمل بمستوى ممتاز، يشعر العاملين بدرجة كبيرة من التقدير، إذ يعمل القادة على تمكينهم من تحقيق أهدافهم، ومشاركتهم صنع القرارات، وفتح قنوات اتصال بينهم وبين العاملين. كما تتسم بيئة العمل بالانفتاح على التغيير والتجديد، وثقافة العمل الجماعي التعاوني، كما تسود الثقة المتبادلة بينهم وبين قادتهم، في جو يحفز على الإبداع والابتكار. وهذا ما ذهب إليه أيضاً السقا (2019) حول خصائص المنظمات ذات الصحة التنظيمية، بأنها تطور من إلزام العاملين الوظيفي.

وقد أكد أبو شرخ (2010) على أهمية الأداء الوظيفي لأي منظمة، وضرورة إيلاء مواردها البشرية عناية واهتماماً، من خلال الاستغلال الأمثل لقدراتهم وطاقاتهم، والعمل على تمكينهم، بالإضافة إلى مشاركتهم عمليات صنع القرارات، واستخدام أساليب إدارية حديثة في تحريكهم نحو تحقيق

كما استخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد أشارت نتائجها إلى أن مستوى الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي عاليًا.

وهدفت دراسة اشتيوي ومشاركه (2019) إلى التعرف على درجة توافر الصحة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في البلديات الفلسطينية: دراسة ميدانية (بلدية البيرة)، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج، أبرزها: أن درجة الموافقة على درجة توافر الصحة التنظيمية في البلديات الفلسطينية كانت متوسطة، حيث جاءت درجة تطبيق النزاهة والشفافية متوسطة، ودرجة ممارسة الاعترافية متوسطة. أما درجة وجود الهيكل الأولي والأساسي في البلديات الفلسطينية جاءت نسبة متوسطة، كما أن درجة توافر الروح المعنوية جاءت بدرجة متوسطة. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات: العمر، المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة. **و دراسة ليانغ (Liang, 2017)** حول تأثير الصحة التنظيمية للمدرسة وفعالية المعلم على الهوية المهنية للمعلمين في المدارس المتوسطة الصينية، مستخدما الاستبانة الإلكترونية كأداة للدراسة، وكان من أهم النتائج التي توصل إليها الباحث: عدم وجود علاقة ارتباطية بين الصحة التنظيمية وفعالية المعلم في المدارس الصينية، كما أوضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الصحة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخبرة.

و دراسة الحوراني (2017) التي هدفت إلى اكتشاف العلاقة بين الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية ومستوى ممارسة المديرين لاستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي من وجهة نظر المعلمين. وقد اعتمدت الدراسة على الاستبانة في جمع البيانات، حيث أشارت النتائج أن مستوى الصحة التنظيمية كان مرتفعًا، وأن مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية لاستراتيجيات إدارة الصراع كان مرتفعًا أيضًا، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة للصحة التنظيمية بالدرجة الكلية لممارسة المديرين لاستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي، ووجود فروق في استجابات أفراد العينة تجاه مستوى الصحة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

وفي دراسة قام بها العلوي (2017) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الصحة التنظيمية والالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان، حيث تكون مجتمع دراسته من جميع مديري مدارس محافظة الظاهرة ومساعدتهم والمعلمين الأوائل، مستخدما المنهج الوصفي الارتباطي، ومعتمدا على استبانة كأداة لجمع البيانات، وأهم ما توصلت إليه دراسته: أن درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة عالية، كما لا توجد فروق ذات دلالة

الموظف، وهو ما أشارت إليه مدرسة العلاقات الإنسانية (Murphy & Cooper, 2003:122).

و يرى يلمز (Yilmaz (2008) أن الهدف من التركيز على الصحة التنظيمية لتحريك القوى العاملة نحو تحقيق هدف المنظمة، هو إطلاق الطاقات الكامنة لديهم، وتحفيزهم للإبداع والابتكار، في ظل بيئة محفزة آمنة، وقيادة تتسم بالمرونة في تطبيق سياسات وإجراءات العمل، مع الإلتزام بالمعايير التي تضمن جودة العمل، وبما يشعر العاملين بالرضا الوظيفي والانتماء والولاء الحقيقي للمنظمة.

وعلى المستوى المحلي، فإن وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان تحرص، على توعية العاملين فيما يتعلق بقياس الأداء الوظيفي، حيث نفذت الوزارة لقاءً تعريفياً حول منظومة قياس الأداء الفردي والإجادة المؤسسية، بالتعاون مع الفريق المختص من وزارة العمل. وقد تم تعريف المشاركين بمنظومة قياس الأداء الفردي، ومبررات تطبيقها، والتي تعدّ واحدة من مميزات تحقيق رؤية عمان 2040، كما وأنها تسهم في إيجاد منظومة وطنية لتقييم الأداء الفردي. كما تهدف إلى تطوير منظومة الموارد البشرية من خلال بناء ثقافة الإجادة في الأداء الوظيفي، وتحسين نظم تقييم الأداء، وربط الإنتاجية بالحوافز. (وزارة التربية والتعليم، 2021).

ولقد حظي مجال الصحة التنظيمية باهتمام العديد من الباحثين، وذلك بدراسة واقعها في المؤسسات التربوية، لما له من أثر على دافعية العاملين لتقديم أقصى ما لديهم من طاقات وجهود للإنجاز، بما ينعكس على كمية وجودة العمل المنجز، وبالتالي المساهمة في تحسين الأداء الوظيفي بما يحقق أهداف المنظمة. **ومن تلك الدراسات:**

دراسة جابر وزملائه (2020) التي هدفت إلى التحقق من مقياس الصحة التنظيمية للعاملين بالهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني في ليبيا، وذلك من خلال استخدام طريقة ألفا كرونباخ لقياس الثبات، وكذلك طريقة التجزئة النصفية، فضلا عن توظيف الدراسة لأسلوب النمذجة المعادلة البنائية (SEM)، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وخلصت نتائج الدراسة بأن مقياس الصحة التنظيمية أقر عن العوامل التالية: (الاستقلالية التنظيمية، حل المشكلات، فعالية الاتصالات، التماسك المؤسسي، المعنويات، وضوح الأهداف). وبلغ معامل ألفا كرونباخ للمقياس إجمالا بقيمة (0.855)، وبلغ صدق المقياس (0.924)، مما يؤكد انتماء هذه العوامل الكامنة لنموذج قياس الصحة التنظيمية.

و دراسة الغامدي (2019) التي هدفت إلى التعرف على مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بحجر الباطن، والكشف عن العلاقة الارتباطية بين مستوى الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي لمعلمي ومعلمات المدارس الثانوية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي والارتباطي،

إلى وجود أثر لتطبيق أبعاد إدارة الجدارة في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في جامعة الملك سعود.

وقامت الطراوانة (2013)، بدراسة هدفت إلى تحليل أثر فاعلية مجالس الإدارة في تحسين الأداء الوظيفي، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها: أن مستوى فاعلية مجالس الإدارة من وجهة نظر المديرين جاءت بدرجة منخفضة، وأن مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر المديرين جاءت بدرجة منخفضة. كما أظهرت الدراسة وجود أثر لأبعاد فاعلية مجالس الإدارة في تحسين الأداء الوظيفي.

وأجرى السكر (2013) دراسة هدفت إلى تحليل أثر العدالة الإجرائية في الأداء الوظيفي وفقاً لآراء المديرين في الوزارات الأردنية، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن تصورات المديرين للعدالة الإجرائية متوسطاً، وأن تصوراتهم للأداء الوظيفي كان متوسطاً أيضاً. كما أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية إيجابية بين العدالة الإجرائية والأداء الوظيفي.

كما هدفت دراسة بيفانز وريتشارد وفيلب (Bevans, Richard & Philp, 2007) إلى التعرف على عوامل التنبؤ بالصحة التنظيمية على مستوى المدرسة باستخدام التحليل متعدد المستويات. وقد استخدمت الدراسة أحد مقاييس الصحة التنظيمية كأداة لجمع البيانات، وكان من نتائجها أن مستوى الصحة التنظيمية كان متوسطاً، وأن تمتع المدرسة بالصحة التنظيمية، يعمل على زيادة الالتزام الأكاديمي، وانتماء العاملين، والقيادة الجماعية، التي تشكل في مجموعها العوامل الأساسية لتحقيق أهداف المنظمة التعليمية.

وعلى الرغم من تناول العديد من الباحثين لموضوع الصحة التنظيمية، وكذلك موضوع الأداء الوظيفي، إلا أن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة، بالتركيز على العلاقة بين الصحة التنظيمية والأداء الوظيفي في بيئة العمل التربوي، على المستوى المركزي لقطاع التربية والتعليم. كما تُعدّ الدراسة الأولى على حد علم الباحثان في دراسة الصحة التنظيمية على مستوى ديوان عام وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان.

وعطفاً على ماسبق، فإن الباحثين وبمُحَم عملهما السابق في وزارة التربية والتعليم لسنوات في وظائف متعددة بين الإدارية والفنية، فقد استشعرتا وجود حاجة تتطلب الدراسة والفحص لواقع الصحة التنظيمية، وفيما إذا كانت هناك علاقة بينها وبين الأداء الوظيفي للعاملين، على اعتبار أن قياس الأداء يحدّد نقلة نوعية في العمليات الإدارية داخل المنظمة. أي أن الدراسة ستحاول الكشف عن درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بوزارة التربية والتعليم.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

إنّ تعزيز عوامل الصحة التنظيمية في المنظمات بشكل عام، وفي المؤسسات التربوية بشكل خاص، يحقّق العديد من المزايا والفوائد؛ نتيجة ارتباطها بمتغيرات وأبعاد أخرى: كالأداء والسلوك الوظيفي للعاملين.

إحصائية تعزى لمتغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة، في حين كانت الفروق دالة إحصائياً في متغير المؤهل العلمي.

كما أجرى السبيعي (2016) دراسة هدفت إلى التعرف على واقع الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة جدة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين، حيث أتبع الباحث المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وقد بينت النتائج أن مستوى كل من الصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي كان عاليًا، وأن هناك علاقة طردية إيجابية دالة بين مستوى الصحة التنظيمية وبين الالتزام التنظيمي لدى المعلمين.

ودراسة الوذيانبي (2016) التي هدفت إلى معرفة مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمكة المكرمة من وجهة نظر المديرين والمعلمين، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبانة لجمع البيانات، وقد اشتملت على (7) أبعاد، وهي: التماسك المؤسسي، والمبادرة بالعمل، والاعتبارية، وتأثير المدير، ودعم الموارد، والمعنويات، والتوجه الأكاديمي، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة توافر الصحة التنظيمية بمدارس التعليم العام بمكة المكرمة كانت متوسطة.

أما دراسة هونج ولاو وتونر (Hong, Law, & Toner, 2014) والتي هدفت إلى قياس مفهوم الصحة التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي الخاص في ماليزيا، واستخدم فيه الباحثون المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد تكونت عينة الدراسة من (120) موظفًا، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن مؤسسات التعليم العالي الخاص بماليزيا تتمتع بصحة تنظيمية جيدة بشكل عام، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مفهوم الصحة التنظيمية تعزى لمتغيرات الدراسة: الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، ومدة الخدمة.

ودراسة الشمايلة (2014) التي هدفت إلى تحليل آثار الصحة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في الدوائر الحكومية في محافظة الكرك، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة، وكانت من أهم نتائج الدراسة: أن تصورات العاملين لأبعاد الصحة التنظيمية جاء متوسطاً، وأن تصورات العاملين لأبعاد الأداء الوظيفي جاء بمستوى مرتفعاً. كما أشارت النتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الصحة التنظيمية: (وضوح الأهداف، حل المشكلات، الاستقلالية التنظيمية، التماسك التنظيمي، ولا يوجد فروق في أبعاد المعنويات، فعالية الاتصالات، كما أشارت إلى وجود علاقة بين الصحة التنظيمية والأداء الوظيفي).

وأجرى القحطاني، (2013) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر إدارة الجدارة في تحسين أداء الموظفين في جامعة الملك سعود، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: أن تصورات الباحثين لمستوى أهمية إدارة الجدارة والأداء الوظيفي جاءت بدرجة متوسطة، كما توصلت الدراسة

عينة الدراسة في درجة توفر أبعاد الصحة التنظيمية تعزى لمتغيرات الدراسة: (الجنس، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة في مجال الوظيفة الحالية).

- تحديد مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان.

- معرفة فيما إذا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة في مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان تعزى لمتغيرات الدراسة: (الجنس، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة في مجال الوظيفة الحالية).

- رصد فيما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 05$) بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة في درجة توفر أبعاد الصحة التنظيمية، ومستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان.

أهمية الدراسة: يمكن تحديد أهمية الدراسة الحالية في مجالين أساسيين، هما: **الأهمية النظرية:** حيث تتمثل في ردف الأدب النظري والمكتبة العربية والاجنبية بشكل عام، بدراسة تتواكب مع المتغيرات العالمية وانعكاساتها على المناخ التنظيمي والعلاقات في بيئات العمل، وأداء المنظمة ككل. **الأهمية التطبيقية:** تتحدد بالخروج بتوصيات ومقترحات إجرائية، تساعد الإدارات العليا والوسطى والمسؤولين المباشرين، والعاملين أنفسهم على فهم أبعاد الصحة التنظيمية، واكتساب المهارات التي تعينهم على التكيف والتماسك في بيئة العمل، بما ينعكس على تطوير أدئهم المهني واستقرارهم الوظيفي.

حدود الدراسة:

الحدود البشرية: مديري الدوائر ومساعديهم، ورؤساء الأقسام في وزارة التربية والتعليم في العام الدراسي 2022/2021م.

الحدود المكانية: وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.

الحدود الزمنية: ربيع 2022م.

الحدود الموضوعية: تتحدد في أبعاد الصحة التنظيمية: (الاستقلالية التنظيمية، النزاهة المؤسسية، والتماسك التنظيمي)، ومتغير الأداء الوظيفي للعاملين بأبعاده الآتية: (إنجاز المهام، كمية العمل، وجودة العمل).

مصطلحات الدراسة:

الصحة التنظيمية:

وقد أشار الحجايا والكريمين (2012، 340) إلى أن لمعايير الصحة التنظيمية تأثيرًا إيجابيًا على أداء المؤسسات بشكل عام، لما تتضمنه من إطار قيمي يساهم في تفعيل مواردها البشرية، من خلال توفير بيئة محفزة على التكيف وتحقيق التماسك بين العاملين.

وقد جاءت الحاجة لإجراء الدراسة الحالية استجابة لتوصيات بعض الدراسات العمانية، بضرورة إجراء مزيد من الدراسات حول الصحة التنظيمية كدراسة العلوي (2017)، ودراسة البلوشي (2019). واستنادًا إلى ما سبق، فإن الدراسة الحالية تسعى لمحاولة دراسة العلاقة بين الصحة التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم

من خلال الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- ما درجة توفر أبعاد الصحة التنظيمية في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة في درجة توفر أبعاد الصحة التنظيمية تعزى لمتغيرات الدراسة: (الجنس، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة في مجال الوظيفة الحالية)؟

- ما مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة في مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان تعزى لمتغيرات الدراسة: (الجنس، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة في مجال الوظيفة الحالية)؟

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 05$) بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة في درجة توفر أبعاد الصحة التنظيمية، ومستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان؟

أهداف الدراسة: تسعى الدراسة الحالية لتحقيق جملة من الأهداف، منها:

- تحديد درجة توفر أبعاد الصحة التنظيمية في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان.

- التعرف فيما إذا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد

مع الظواهر المختلفة ووصفها بواسطة البيانات وقياس وضعها الحالي، وذلك لتحديد مدى الحاجة لإحداث تغييرات جزئية أو كلية فيها أو اتخاذ قرارات تطويرية بشأنها (شاكرا، 2006).

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في وزارة التربية والتعليم، بمسمى مدير دائرة، رئيس قسم، والبالغ تعدادهم الكلي (94) موظف، وقد تم اختيار مجتمع الدراسة لكونه يحتوي على أكبر عدد من الفئة المستهدفة في بيئة جغرافية واحدة، ولكونهم يتعاملون مع شرائح المجتمع التربوي المتنوع على (11) محافظة تعليمية. وفق الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية 2021/2020م. (وزارة التربية والتعليم، 2021).
عينة الدراسة: تم أخذ المجتمع كاملاً كعينة للدراسة، ووزعت الاستبانة إلكترونياً عن طريق نظام المراسلات، وقد بلغ عدد الاستبانات المسترجعة (62) استبانة، بنسبة (66%) من مجتمع الدراسة، وهي كافية لأغراض الدراسة الحالية، وجميعها صالحة للتحليل الإحصائي. ويذكر (جفوري وايرسان، 2012) أنه يمكن للباحث في البحوث المسحية أخذ عينة من (10%) إلى (20%) من مجتمع الدراسة. والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة بالنسبة للمجتمع الكلي للدراسة وفقاً لمتغيراتها.

جدول (1)

توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغيراتها الجنس، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة في مجال الوظيفة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	37	59.7%
	إناث	25	40.3%
	المجموع	62	100%
المسمى الوظيفي	مدير دائرة	22	33.3%
	رئيس قسم	40	66.7%
	المجموع	62	100%
سنوات الخبرة في مجال الوظيفة الحالية	أقل من 7 سنوات	29	46.8%
	7 سنوات فأكثر	33	53.2%
	المجموع	62	100%

أداة الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة، طوّرت الباحثان أداة للدراسة، وهي الاستبانة مكونة من محورين. المحور الأول يقيس درجة توفر الصحة التنظيمية

عزّف (Koscec, 2000,4) **الصحة التنظيمية** على أنها "حالة المنظمة التي يتوفر فيها بيئة ومكان عمل يستطيع الموظفون فيهما يعملوا بنجاح في الوصول إلى مستوى أداء يحقق التوقعات على المدى البعيد، ويمكن أن ينعكس ذلك في انخفاض معدلات كل من: الغياب عن العمل، ودوران العمل، والشكاوى، بالإضافة إلى أن مجتمع العاملين ينعمون بالصحة الفسيولوجية والنفسية".

كما يعرفها السبيعي (2016، 343) بأنها: "هي درجة ارتباط العاملين بالمنظمة التي ينتسبون إليها، والشعور الذي يتولد لديهم، بحيث يجعلهم مستعدون لبذل أقصى جهد في سبيل تحقيق الأهداف، وتبني قيمها والاستمرار بها والقدرة على الموازنة بين أهداف المنظمة، والأهداف الشخصية".

وتعرفها الباحثتان إجرائياً: بأنها درجة توفر مجموعة من العوامل ومظاهر السلوك في المنظمة، التي تجعل منها بيئة محفزة للعمل، بما ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء الوظيفي للموظف.

الأداء الوظيفي:

يعرف مصطلح الأداء: بأنه "استخدام المعرفة والمهارات والخبرات والقدرات، لتنفيذ المهمة المطلوبة من قبل المدراء بكفاءة وفعالية" (Al-Qudah et al, 2014).

ويعرفه فرج (2012، 1) بأنه: "مجموعة سلوكيات، وقدرات، ومهارات فكرية ومعرفية عالية يتمتع بها الأفراد العاملون في المنظمات لكي تصبح لهم القدرة لتوظيف تلك المهارات والمعرفة والسلوك في مجال عملهم وتخصصهم، بما يجعلهم ينجزون أعمالاً تتجاوز حدود المعايير المنظمة، وتتفوق على ما يقدمه الآخرون كماً ونوعاً، وتقديم أفكار ومنتجات تتسم بالحدادة والأصالة والإبداع".

ويعرف الأداء الوظيفي بأنه: "التفاعل بين السلوك والانجاز أو انه مجموع السلوك والنتائج التي تحقق معاً مع الميل إلى إبراز الانجاز أو النتائج وذلك لصعوبة الفصل بين السلوك من ناحية وبين الانجاز والنتائج من ناحية أخرى" (درة، 2003، 13).

التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي: مجموعة من المظاهر والممارسات السلوكية التي يبديها العاملون، تتمثل في انضباطهم والتزامهم بالأنظمة الموجهة للعمل، بالإضافة إلى ما يحققونه من إنجازات كمية ونوعية مرتبطة بتحقيق الأهداف الوظيفية.

منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، الذي ينطلق من دراسة وتحليل أبعاد الصحة التنظيمية وأثرها في الأداء الوظيفي، حيث يُستخدم هذا النوع في قياس العلاقة بين المتغيرات ومدى الترابط فيما بينها، كما يصف الظاهرة محل الدراسة كما هي في الواقع، والتعبير عنها بشكل كمي؛ لتوضيح مقدار الظاهرة وحجمها ودرجة ارتباطها

المقياس الثاني: الأداء الوظيفي

معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية

جدول (3)

معاملات الارتباط بين كل بُعد والدرجة الكلية لمقياس الأداء الوظيفي

المعامل الارتباط	الفقرات	البُعد
0.980	7-1	إنجاز المهام
0.946	13-8	كمية العمل
0.946	19-14	جودة العمل

يوضح الجدول (3) الصدق البنائي للاستبانة ويظهر معاملات ارتباط بيرسون لأبعاد الأداء الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس حيث تراوحت بين (0.946) لبُعدي كمية العمل وجودة العمل و(0.980) لبُعد إنجاز المهام، وتجدر الإشارة إلى أن جميع معاملات الارتباط بين كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس ذات قيم عالية ودالة احصائياً.

ثبات أداة الدراسة: تم إجراء خطوات للتأكد من ثبات الاستبانة وذلك بعد تطبيقها على العينة الاستطلاعية نفسها وذلك بطريقة حساب معامل ألفا كرونباخ.

معامل الثبات بمعادلة ألفا كرونباخ:

جدول (4)

معامل الثبات بمعادلة ألفا كرونباخ لأدوات الدراسة

يوضح الجدول (4) يتضح من الجدول أن معامل ألفا كرونباخ لمقياس الصحة التنظيمية كانت (0.946)، وأن معامل ألفا كرونباخ لمقياس الأداء الوظيفي كانت (0.972) وهذا يعبر عن ثبات عال للمقياسين.

إجراءات الدراسة:

الخطوة الأولى، وتمثل في: إعداد الإطار الأول للدراسة: من حيث تحديد الخلفية النظرية لموضوع الدراسة، ومشكلتها، وأسئلتها، وتحديد الأهمية وحدودها، وكذلك المنهجية التي ستتبع في الدراسة الميدانية. والبحث في الأسس الفكرية والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة.

الخطوة الثانية: الحصول على خطاب تسهيل مهمة باحث؛ للتطبيق الميداني للدراسة، ثم تم توزيع الأداة على عينة الدراسة، ومقياس الصدق والثبات، وأخيراً إجراء الأساليب الإحصائية في تحليل النتائج، ومن ثم مناقشة تلك النتائج، والخروج بتوصيات ومقترحات إجرائية في ضوء نتائج الدراسة الميدانية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة: بعد عملية جمع البيانات عن طريق الاستبانة الإلكترونية، تم معالجة البيانات باستخدام برنامج الرزمة

بأبعادها: (الاستقلالية التنظيمية، النزاهة المؤسسية، التماسك التنظيمي)، بينما المحور الثاني يقيس الأداء الوظيفي بأبعاده: (إنجاز المهام، كمية العمل، وجودة العمل)، استعانة بالاطار النظري والدراسات السابقة كدراسة الشميلة، 2014، ودراسة أبو حجر (2020)، ودراسة الحوامدة وأبو شتال (2011)، ودراسة جابر وزملائه (2020)، والتي أجري في بيئات وظيفية مختلفة. كما تم اعتماد طريقة ليكرت الخماسية (كبيرة جدا، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جدا)، ويعادلها أوزان مرجحة على التوالي: (5، 4، 3، 2، 1).

صدق الاتساق الداخلي: لاستخراج دلالات صدق البناء للأداة

المكونة من مقياسين؛ المقياس الأول: مقياس الصحة التنظيمية، ويتكون من (15) فقرة، والمقياس الثاني: مقياس الأداء الوظيفي، ويتكون من (19) فقرة، فقد تم استخراج معاملات ارتباط الأبعاد والفقرات مع الدرجة الكلية، ومعامل الثبات لأبعاد المقياسين بطريقة كرونباخ ألفا، بالإضافة إلى معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية للمقياسين كل على حده، والجدول الآتية توضح ذلك.

م	المقياس	الفقرات	معامل الثبات
1	الصحة التنظيمية	15	0.946
2	الأداء الوظيفي	19	0.972

المقياس الأول: الصحة التنظيمية

جدول (2)

معاملات الارتباط بين كل بُعد والدرجة الكلية لمقياس الصحة

المقياس	الفقرات	معامل ارتباط بيرسون
الاستقلالية التنظيمية	5-1	0.936
النزاهة المؤسسية	10-6	0.870
التماسك التنظيمي	15-11	0.939

يوضح الجدول (2) الصدق البنائي للاستبانة ويظهر معاملات ارتباط بيرسون لأبعاد الصحة التنظيمية والدرجة الكلية للمقياس حيث تراوحت بين (0.870) لبُعد النزاهة المؤسسية و(0.939) لبُعد التماسك التنظيمي، وتجدر الإشارة إلى أن جميع معاملات الارتباط بين كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس ذات قيم عالية ودالة احصائياً.

الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، واستخراج النتائج، وللإجابة عن أسئلة الدراسة، تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية:

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
الاستقلالية التنظيمية	3.85	0.78	كبيرة
التماسك التنظيمي	3.42	0.63	كبيرة
النزاهة المؤسسية	3.35	0.75	متوسط
المقياس ككل	3.69	0.70	كبيرة

- التكرارات والنسب المئوية للتعرف على توزيعات عينة الدراسة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة الأولى والثالث.
- معامل كرونباخ ألفا لقياس درجة ثبات أداة الدراسة.
- معامل بيرسون لقياس درجة الاتساق في أداة الدراسة.
- اختبار مان ويتني للإجابة على السؤالين الثاني والرابع.
- معامل ارتباط بيرسون للإجابة على سؤال الدراسة الخامس.

نتائج الدراسة ومناقشتها.

مقياس الحكم على النتائج:

تم تحديد طول الخلايا وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، وتم حساب المدى (5-1=4) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (4÷5=0.8)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5)

المستوى/الدرجة	المدى
مرتفع/كبيرة جدا	4.20 - 5
مرتفع/كبيرة	3.40 - أقل من 4.20
متوسط/متوسطة	2.60 - أقل من 3.40
منخفض/قليلة	1.80 - أقل من 2.60

1 - أقل من 1.80 منخفض/قليلة جدا

السؤال الأول، والذي نصّ على "ما درجة توفر أبعاد الصحة التنظيمية في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟".

من أجل الإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس الصحة التنظيمية مرتبة ترتيباً تنازلياً، وجدول (6) يوضح ذلك:

جدول (6)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس الصحة التنظيمية مرتبة ترتيباً تنازلياً

نلاحظ من الجدول (6) أن المتوسط الحسابي لمقياس الصحة التنظيمية (3.69) وانحراف معياري (0.70)، أي أن درجة الصحة التنظيمية في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة "كبيرة"، جاء في أعلاها بُعد الاستقلالية التنظيمية بمتوسط حسابي موزون وقدره (3.85) وانحراف معياري وقدره (0.78) في المرتبة الأولى بدرجة كبيرة، تلاه بُعد التماسك التنظيمي بمتوسط حسابي موزون وقدره (3.42) وانحراف معياري وقدره (0.63) في المرتبة الثانية بدرجة كبيرة ايضاً، وكحد أدنى بُعد النزاهة المؤسسية بمتوسط حساب موزون وقدره (3.35) وانحراف معياري وقدره (0.75) بدرجة متوسطة. مما يشير إلى التجانس في إجابات أفراد عينة الدراسة نحو بُعدي الاستقلالية التنظيمية والتماسك التنظيمي، في حين يوجد تباين في استجاباتهم نحو بُعد النزاهة المؤسسية. وتفسر الباحثان النتيجة إلى حرص وزارة التربية والتعليم على توفر أبعاد الصحة التنظيمية، بدءاً من وضوح السياسات واللوائح المنظمة للعمل، وفسح المجال للدوائر باتخاذ القرارات اليومية باستقلالية في إطار الأنظمة والقوانين المعتمدة، دون التدخل المباشر؛ لضمان تسيير العمل دون تأخر. ولربما تعزى هذه النتيجة أيضاً إلى حرص المسؤولين على شمول العلاقات الاجتماعية والوظيفية الإيجابية بين العاملين، وسعيها لحل المشكلات التي تواجههم على اختلاف مسمياتهم الوظيفية.

كما تفسر الباحثتان حصول بُعد النزاهة المؤسسية على درجة موافقة متوسطة إلى تأثر عمليات المساءلة والمحاسبية في الوزارة بالمزاجية الشخصية، على الرغم من وجود آليات واضحة منشورة عبر موقع الوزارة، محددة في الأدلة التنظيمية التي تصدرها الوزارة، ويتم تعميمها عن طريق بريد المراسلات لكافة منسوبيها. كما تعزى تلك النتيجة إلى غياب الشفافية في مشاركة العاملين بالمعلومات الميسرة للعمل، واحتفاظ بعض المسؤولين

يتضح من الجدول (7) أن مستوى الدلالة (0.27) أي أنه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 05$)، وهذا يشير إلى اتفاق أفراد عينة الدراسة بأن متغير الجنس لا يؤثر على درجة الصحة التنظيمية لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان؛ وقد يعزى ذلك إلى التوافق والتماثل فيما يتعلق بواقع الممارسات الفعلية في بُعد الاستقلالية التنظيمية، والتماسك التنظيمي، والنزاهة التنظيمية لكلا الجنسين. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة هونج ولاو وتونر (Hong, Law, & Toner, 2014)، في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مفهوم الصحة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس. كما تتفق مع دراسة العلوي (2017)، التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري النوع الاجتماعي. كما اتفقت مع دراسة ليانغ (Liang, 2017)، التي أوضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الصحة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس. في حين اختلفت مع دراسة الحوراني (2017)، التي أشارت إلى وجود فروق في استجابات أفراد العينة تجاه مستوى الصحة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

2- المسمى الوظيفي:

جدول (8)

نتائج اختبار مان ويتني للعينات المستقلة لدلالة الفروق في الصحة التنظيمية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

المتغير	الفئات	التكرار	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة "U"	مستوى الدلالة
الجنس	مدير دائرة	22	37.0	124	31	0.07
	رئيس قسم	40	28.4	711	8	

يتضح من الجدول (8) أن مستوى الدلالة (0.07) أي أنه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 05$)، وهذا يعني أن متغير المسمى الوظيفي لا يؤثر على درجة الصحة التنظيمية لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان. وتعزى هذه النتيجة إلى وجود سياسات عمل واضحة لكل من مسمى مدير دائرة ورئيس قسم وفق بطاقات الوصف الوظيفي لكلا المسمين، مع حرص المسؤولين في مديريات ديوان عام الوزارة إلى تحقيق التكامل بين دوائر تلك المديريات، وفق اختصاصات ومسؤوليات نصّت عليها القرارات الوزارية. ولم تعثر

المباشرين بالمعلومات والبيانات، وعدم إتاحة فرصة الإطلاع عليها من قبل الجميع إلا في حالات محدودة.

وبهذه النتيجة، فإن الدراسة الحالية تتفق مع نتائج دراسة العلوي (2017)، التي جاءت نتائجها تتمثل في درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة بدرجة عالية، ودراسة السبيعي (2016)، والغامدي (2019)، التي بينت نتائجهما أن مستوى الصحة التنظيمية كان عالياً، واتفقت مع نتائج دراسة الحوراني (2017)، حيث أشارت النتائج أن مستوى الصحة التنظيمية كان مرتفعاً. في حين اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الوديني (2016)، أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة توافر الصحة التنظيمية بمدارس التعليم العام بمكة المكرمة كانت متوسطة. كما اختلفت مع دراسة بيفانز وريتشارد وفيلب (Bevans, Richard & Philp, 2007)، والتي أشارت إلى أن مستوى الصحة التنظيمية كان متوسطاً. واختلفت مع دراسة اشتويوي والمشاركة (2019)، التي جاءت درجة الموافقة على درجة توافر الصحة التنظيمية في البلديات الفلسطينية متوسطة.

السؤال الثاني، والذي نصّ على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة في درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة في مجال الوظيفة الحالية)؟"

وبعد إجراء اختبار التوزيع الطبيعي كانت النتائج أن متغيرات (الجنس- المسمى الوظيفي- سنوات الخبرة) لا تتبع التوزيع الطبيعي وعليه تم اختيار اختبار مان ويتني لمناسبته لبيانات هذا المحور.

1- الجنس:

جدول (7)

نتائج اختبار مان ويتني للعينات المستقلة لدلالة الفروق في الصحة التنظيمية تبعاً لمتغير الجنس

المتغير	الفئات	التكرار	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة "U"	مستوى الدلالة
الجنس	ذكر	37	33.5	124	38	0.27
	أنثى	25	28.4	711	6	

بإتاحة الفرصة لمديري الدوائر ورؤساء الأقسام للقيام بأدوارهم، وما ترتبط به من قرارات، سواسية بغض النظر سنوات الخبرة.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة هونج ولاو وتونر (Hong, Law, & Toner, 2014)، في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مفهوم الصحة التنظيمية تعزى لمتغير مدة الخدمة. وتتفق مع دراسة العلوي (2017)، ودراسة ليانغ (Liang, 2017)، ودراسة اشتيوي ومشاركة (2109)، التي أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

السؤال الثالث، والذي نصّ على: "ما مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟"

من أجل الإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس الأداء الوظيفي مرتبة ترتيبياً تنازلياً، وجدول (10) يوضح ذلك:

جدول (10)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس الأداء الوظيفي مرتبة ترتيبياً تنازلياً

نلاحظ من الجدول (10) أن المتوسط الحسابي لمقياس الأداء الوظيفي (3.99) وانحراف معياري (0.66)، أي أن مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بسلطنة عُمان من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة "مرتفعاً"، مما يدل على التجانس في إجابات أفراد عينة الدراسة نحو أبعاد متغير الأداء الوظيفي، وقد تعزى تلك النتيجة المرتفعة إلى درجة رضا عالية لدى العاملين، انعكست على مستوى أدائهم، وإن تباين حجم العمل ونوعه، وجودة الإنجاز بين أفراد عينة الدراسة. حيث حصل بُعد إنجاز المهام على مستوى مرتفع بمتوسط حسابي وقدره (4.03)، وانحراف معياري (0.64) في المرتبة الأولى؛ وقد يعزى ذلك لارتفاع مستوى الإلتزام لدى أفراد عينة الدراسة في القيام بالمهام المطلوبة، وفقاً للخطة المعتمدة، ووضوح الأهداف لديهم، مع وجود تغذية راجعة من الإدارة حول العمل الذي يقومون به.

وجاء بُعد كمية العمل في المرتبة الثانية بمستوى مرتفع، بمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (0.72). ويمكن تفسير هذه النتيجة بتناسب كمية العمل المطلوبة مع قدرات العاملين العلمية والعملية، والتزامهم بالقوانين والأنظمة الموجهة للعمل، مع حرص عينة الدراسة على السرعة في الإنجاز، بما يتناسب والوقت المحدد لإنجاز العمل المطلوب، على الرغم

الدراسة الحالية على دراسات تناولت أبعاد الصحة التنظيمية وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي.

3- سنوات الخبرة في مجال الوظيفة الحالية:

جدول (9)

نتائج اختبار مان ويتني للعينات المستقلة لدلالة الفروق في الصحة التنظيمية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
إنجاز المهام	4.03	0.64	مرتفع
كمية العمل	4.02	0.72	مرتفع
جودة العمل	3.94	0.77	مرتفع
المقياس ككل	3.99	0.66	مرتفع

المتوسط	مجموع الرتب	قيمة "U"	مستوى الدلالة
متوسط الرتب	855	420	0.40
ال	29.48		
ال	33.27		
ال	1098		

يتضح من الجدول (9) أن مستوى الدلالة (0.40) أي أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يعني أن متغير سنوات الخبرة لا يؤثر على درجة الصحة التنظيمية لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان، وقد تفسر الباحثان ذلك إلى تطابق إجراءات العمل وسياساته في كافة مديريات ديوان عام الوزارة، وحرص المسؤولين على تحقيق درجة عالية من الاستقلالية الوظيفية، وذلك

يتضح من الجدول (11) أن مستوى الدلالة (0.32) أي أنه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 05$)، وهذا يعني أن متغير الجنس لا يؤثر على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان. وقد يُعزى ذلك إلى اتفاق أفراد عينة الدراسة في توجهاتهم للقيام بمهام عملهم بغض النظر عن الجنس؛ وذلك بدافع ولائهم للوزارة، كما أن وضوح معايير الأداء لدى الجميع، بمستوى ما لم يكن لمتغير الجنس أي أثر.

2-المسمى الوظيفي:

وبعد إجراء اختبار التوزيع الطبيعي تم اختيار اختبار مان ويتني لمناسبته لبيانات هذا المحور.

جدول (12)

نتائج اختبار مان ويتني للعينات المستقلة لدلالة الفروق في

الأداء الوظيفي تبعاً للمسمى الوظيفي

المتغير	الفئ ات	ال تكرار	متوس ط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U	مس توى الدلا لة
المسمى الوظي في	مدير	2	33.	738.5	394.5	0.5
	دائرة	2	57	0		
	رئي	4	30.	1214.	00	0
	س	0	36	50		

يتضح من الجدول (12) أن مستوى الدلالة (0.50) أي أنه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 05$)، وهذا يعني أن متغير المسمى الوظيفي لا يؤثر على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان. ويعزو الباحثون ذلك إلى التماثل في آليات وإجراءات العمل على مستوى الدوائر، وحرص أفراد عينة الدراسة على الالتزام بقوانين العمل، ولربما ذلك ناتجاً عن وعي أفراد عينة الدراسة بأهمية العمل وفق معايير الجودة، وبضرورة توظيف قنوات الاتصال بينهم وبين بقية العاملين، في تحقيق أهداف العمل.

3-سنوات الخبرة في مجال الوظيفة الحالية:

وبعد إجراء اختبار التوزيع الطبيعي تم اختيار اختبار مان ويتني لمناسبته لبيانات هذا المحور.

جدول (13)

نتائج اختبار مان ويتني للعينات المستقلة لدلالة الفروق في

الأداء الوظيفي تبعاً لسنوات الخبرة

من قيامهم بأعمال إضافية خارج نطاق مسؤولياتهم الأساسية. وجاء بُعد جودة العمل في المرتبة الأخيرة بمستوى مرتفع أيضاً، بمتوسط حسابي وقدره (3.94) وانحراف معياري (0.77). وقد يُعزى ذلك إلى أن سعي الدوائر للحصول على نظام الأيزو 9001 في الجودة، الذي تعتمده وزارة التربية والتعليم ضمن رؤيتها وخطتها الاستراتيجية، والذي يأتي متوافقاً مع حرص المسؤولين على تشجيع المبادرات الجديدة؛ لتحقيق أهداف الوزارة، مع اعتبار معايير جودة العمل أحد المؤشرات لتقييم أداء العاملين.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الشمائلة (2014)، التي توصلت إلى أن تصورات العاملين لأبعاد الأداء الوظيفي جاء بمستوى مرتفع. ودراسة السبيعي (2016)، التي بينت نتائجها أن مستوى الإلتزام التنظيمي جاء بدرجة عالية. واختلفت مع دراسة القحطاني (2013) التي توصلت إلى أن مستوى الأداء الوظيفي للموظفين في جامعة الملك سعود كان متوسطاً. كما اختلفت مع نتائج دراسة الطراونة (2013)، التي أظهرت نتائجها أن مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر المديرين منخفضاً. ودراسة السكر (2013)، التي بينت نتائجها أن تصورات المديرين للأداء الوظيفي متوسطاً.

السؤال الرابع، والذي نصّ على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة في مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة في مجال الوظيفة الحالية)؟" تم إجراء اختبار التوزيع الطبيعي، وقد أشارت النتائج إلى أن متغيرات الدراسة: (الجنس - المسمى الوظيفي - سنوات الخبرة) لا تتبع التوزيع الطبيعي، وعليه تم اختيار اختبار مان ويتني لمناسبته لبيانات هذا المحور.

1- الجنس:

جدول (11)

نتائج اختبار مان ويتني للعينات المستقلة لدلالة الفروق في الأداء

الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس

المتغير	الفئ ات	التكرار	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U	مستوى الدلالة
الجنس	ذكر	37	33.4	1233.	39	0.3
	س	25	28.7	719.5		
			8	0	4	2

وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان، فكلما زادت الصحة التنظيمية كلما زاد الأداء الوظيفي. وقد تعزى هذه النتيجة إلى اهتمام وزارة التربية والتعليم بتوفير مناخ بيئي محفز للعمل؛ لما لها من أثر على دافعية العاملين للإنجاز، بما ينعكس على كمية وجودة العمل المنجز، وبالتالي المساهمة في تحسين الأداء الوظيفي. وبهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة الشمايلة (2014)، التي أشارت إلى وجود علاقة بين الصحة التنظيمية والأداء الوظيفي، ودراسة السبيعي (2016)، من أن هناك علاقة طردية إيجابية دالة بين مستوى الصحة التنظيمية وبين الالتزام التنظيمي لدى المعلمين، كذلك دراسة السكر (2013) التي أظهرت نتائجها إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية إيجابية بين العدالة الإجرائية والأداء الوظيفي.

ملخص النتائج:

- جاءت درجة توفر الصحة التنظيمية في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة هي درجة "كبيرة". حيث حقق محور الاستقلالية التنظيمية المرتبة الأولى بدرجة كبيرة، تلاه محور التماسك التنظيمي في المرتبة الثانية بدرجة كبيرة أيضاً، وكحد أدنى محور النزاهة المؤسسية بدرجة متوسطة.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، في استجابات أفراد عينة الدراسة على درجة الصحة التنظيمية لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان تعزى للمتغيرات: الجنس، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة.
- أن مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بسلطنة عُمان من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة "مرتفع". جاءت محاور المتغير جميعها بمستوى مرتفع على التوالي: بُعد إنجاز المهام، كمية العمل، فجودة العمل.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، في استجابات أفراد عينة الدراسة على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان، تعزى للمتغيرات: الجنس، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة.
- أنه توجد علاقة طردية قوية بين الصحة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان.

التوصيات:

- إعداد لقاءات مهنية وحلقات نقاشية بين موظفي مديريات ديوان عام الوزارة؛ لمناقشة أبعاد الصحة التنظيمية، وأثرها على الأداء الوظيفي للمعلمين.

المس غير	الفئ ات	التك رار	متوس ط الرتب	مجموع الرتب	قيمة "U"	مس توى الدلا لة
سنوات الخبرة	أقل من 7 سنوات	29	31.84	923.50	468.50	0.88
	أكثر من 7 سنوات	33	31.20	1029.50		

يتضح من الجدول (13) أن مستوى الدلالة (0.88) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يعني أن متغير سنوات الخبرة لا يؤثر على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان. وقد يعزى ذلك نتيجة لتشابه بيئة وظروف وإجراءات العمل لدى جميع أفراد العينة بغض النظر عن سنوات الخبرة.

السؤال الخامس، والذي نصّ على: "هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة في درجة توفر أبعاد الصحة التنظيمية، ومستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان؟"

الجدول (14)

اختبار بيرسون للكشف عن العلاقة بين الصحة التنظيمية والأداء الوظيفي

المقياس	الأداء الوظيفي
الصحة التنظيمية	معامل الارتباط 0.82
	مستوى الدلالة 0.00

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول (14) أن معامل الارتباط يساوي (0.82)، وأن مستوى الدلالة (0.00)، أي أنه توجد علاقة طردية قوية بين الصحة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى العاملين في

التحويلية وعلاقتها بالصحة التنظيمية في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان. *المجلة التربوية الدولية المتخصصة*، 6(8)، (52-67).

اشتيوي، محمد ومشاركه، عودة. (2019). درجة توافر الصحة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في البلديات الفلسطينية. *دراسة ميدانية (بلدية البيرة). المجلة العربية للإدارة*، 39(4)، 25.

جابر، عبدالسلام وسليمان، ابراهيم وخالد، محمد ورحومه، حاتم. (2020). التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الصحة التنظيمية : دراسة تطبيقية على العاملين بالهياة الوطنية للتعليم التقني والفني في ليبيا. *المجلة الدولية للإدارة والعلوم الإنسانية*، 4(3). ص ص 41-64.

جفوري وايرسان. (2012). *البحث التربوي*، (ترجمة صلاح الدين محمود)، عمان: دار الفكر.

الحجايا، سليمان سالم، الكريمين، هاني أحمد. (2012). مستوى توافر معايير الصحة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في مدارس محافظتي معان والطفيلة في إقليم جنوب الأردن. *المجلة التربوية*، 26(104).

الحوارني، هبة منير طويرش. (2017). الصحة المدرسية في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها باستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي التي يمارسها المديرون من وجهة نظر المعلمين، *رسالة ماجستير غير منشورة*. كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الوسط.

الحوامدة، نضال وأبو شتال، معتصم. (2011). مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وأثرها في الحد من مصادر ضغوط العمل. دراسة ميدانية على أطباء القطاع الحكومي في الأردن. *سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*. جامعة اليرموك.

درة، عبد الياري إبراهيم. (2003). *تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: الأسس النظرية ودلائلها في البيئة العربية المعاصرة*. المنظمة العربية للتنمية الإدارية. القاهرة.

السبيعي، فهد بن الحميدى مفلح. (2016). الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة جدة وعلاقتها

- الاستمرار في الاهتمام بيئة العمل الوظيفية، مع مراعاة أبعاد الصحة التنظيمية؛ نظرًا لاهمية ذلك في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين؛ بما ينعكس على مستوى الأداء الوظيفي لديهم.

- تعزيز مستوى النزاهة المؤسسية في دوائر المديريات التعليمية بديوان عام الوزارة، وذلك من خلال تطبيق مبدأ الحيادية، والموضوعية في تقييم أداء العاملين، التزامًا بالأنظمة والقوانين المحلية والقرارات المعتمدة في مجال المساءلة والمحاسبية.

- عقد مزيد من الورش والمحاضرات التوعوية والتوضيحية، حول منظومة قياس الأداء الفردي والإجادة المؤسسية؛ لضمان الوعي التام حول آليات التنفيذ، لتحقيق توجهات الدولة في هذا المجال.

بحوث ودراسات مقترحة:

- واقع الصحة التنظيمية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المديريات التعليمية بسلطنة عمان.

- درجة توفر أبعاد الصحة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان.

- واقع الصحة التنظيمية وعلاقتها بالولاء الوظيفي لدى العاملين في المديريات التعليمية بسلطنة عمان (دراسة مقارنة).

المراجع

أبو حجر، طارق مفلح. (2020). مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المتميز (دراسة تطبيقية على البنك الإسلامي الفلسطيني). *مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث*، 5(1).

أبو شرح، نادر. (2010). تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين. *رسالة ماجستير غير منشورة*. كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة.

البلوشي، حسن بن علي بن إبراهيم، وحماد، وحيد شاه بور، والمهدي، ياسر فتحي الهنداوي. (2019). القيادة

- بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين، جامعة الأزهر، مصر، *مجلة التربية*، 2(168).
- السقا، منيب عبدالله يوسف. (2019). أثر الصحة التنظيمية على الأداء الاستراتيجي: دراسة تطبيقية على شركات التأمين العاملة في فلسطين. *رسالة ماجستير غير منشورة*. جامعة الأزهر، فلسطين.
- السكر، عبدالكريم. (2013). "أثر العدالة الإجرائية في الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء المديرين في الوزارات الأردنية"، *مجلة دراسات الجامعة الأردنية: العلوم الإدارية*، 4(13)، 35-37.
- شاکر، محمود حمدي. (2006). *البحث التربوي للمعلمين والمعلمات*. دار الاندلس للنشر والتوزيع، 215.
- الشمائل، إيناس زهير. (2014). *أثر الصحة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في الدوائر الحكومية في محافظة الكرك* دراسة ميدانية: من وجهة نظر العاملين. جامعة مؤتة. عمادة الدراسات العليا.
- الطراونة، هبة. (2013). *أثر فاعلية مجالس الإدارة في تحسين الأداء الوظيفي في شركات الجنوب الاستخراجية المساهمة المحدودة في الأردن*، *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
- العلوي، سلطان بن علي. (2017). *العلاقة بين الصحة التنظيمية والالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان* / *رسالة ماجستير غير منشورة*. جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- الغامدي، هاني بن محمد بن أحمد. (2019). *الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن وعلاقتها بالإستغراق الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات*. *المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل - العلوم الإنسانية والإدارية*، 20 (ملحق)، ص ص 119-144.
- فرج، وليد علاء. (2012). *علاقة تقانة المعلومات بإعادة هندسة الأعمال وأثرها في الأداء المتميز*، دراسة حالة في شركات بغداد للمشروبات الغازية / *المساهمة المختلطة*،
- رسالة ماجستير غير منشورة*، الكلية التقنية الإدارية / بغداد - هيئة التعليم التقني.
- القحطاني، سلطان. (2013). *أثر إدارة الجودة في تحسين أداء الموظفين في جامعة الملك سعود (دراسة حالة)*. *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
- محمد، عبدالناصر محمد رشاد، وعزب، إيمان أحمد محمد. (2017). *الصحة التنظيمية لمدارس التربية الخاصة في مصر والرضا الوظيفي لمعلميها: دراسة تحليلية*. *مجلة الإدارة التربوية*، 4(13)، 26.
- الوذيني، محمد بن معيض بن جويعد. (2017). *مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرين والمعلمين*. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 18(3)، 507-540.
- وزارة التربية والتعليم. (2021). *اللقاء التعريفي حول منظومة قياس الأداء الفردي والإجادة المؤسسية*. على رابط <https://home.moe.gov.om/topics/1/s/how/7653>، تاريخ النشر 27 / 9 / 2021.

References

- Abu Hajeer, T. (2020). The availability of dimensions of organizational health and its relationship to outstanding performance (an empirical study on the Palestinian Islamic Bank). *Independence University Journal of Research*. 5(1).
- Abu Sharkh, N. (2010). Evaluation of the effect of incentives on the level of job performance in the Palestinian Telecommunications Company from the point of view of employees. [Unpublished master's thesis]. Faculty of Economics and Administrative Sciences, Al-Azhar University, Gaza.
- Al Alawi, S. (2017). The relationship between organizational health and job commitment for teachers in public schools in Al Dhahirah Governorate in the Sultanate of Oman. [Unpublished master's thesis]. University of Nizwa, Sultanate of Oman.
- Al-Balushi, H, Hammad, W & Al-Mahdi, Y. (2019). Transformational leadership and its relationship to organizational health in basic education schools in the Sultanate of Oman. *Specialized International Educational Journal*, 6(8), 52-67.
- Bevans, C. Richard, M & Philp, L. (2007). *Faculty staff and school- level predictors of school organizational health: a multilevel analysis*.

- Liang, Chenye. (2017). the Influence of School Organizational Health and Teacher Efficacy on Chinese Middle School Beginning Teachers' Professional Identity. [Unpublished master's thesis]. The University of Arizona. Management Compensation and Benefits Review, 35 (4). 7-13.
- Laub, A. (2004). *Organizational health and Organizational levels. Organizational leadership assesment group*. Indiana Wesleyan University: USA.
- Mehmet, K.(2006). The Relationship between Organizational Health and Robust School Vision in Elementary Schools. *Educational Research Quarterly*, 30(1), 14-36.
- Ministry of Education. (2021). Introductory meeting on the individual performance measurement system and institutional proficiency. On the link <https://home.moe.gov.om/topics/1/show/7653>, published on 9/27/2021.
- Mohamed, Abdel Nasser, M, & bachelor, I. (2017). The organizational health of special education schools in Egypt and the job satisfaction of its teachers: an analytical study. *Journal of Educational Administration*, 4(13), 26.
- Murphy, Lawrence R, & Cooper, Cary L,(2003), *healthy and productive work, an international perspective*, Taylor & Francis group, USA.
- Al-Qahtani, S. (2013). The effect of merit management on improving employee performance at King Saud University (case study). [Unpublished Master's Thesis], Mutah University, Karak, Jordan.
- Al-Qudah, H. M., Osman, A. & Al-Qudah, H.E. (2014). The Effect of Human Resources Management Practices on Employee Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*. 3(9). 129-134.
- Shaker, M. (2006). *Educational research for male and female teachers*. Dar Al-Andalus for Publishing and Distribution, 215.
- Al-Saqa, M. (2019). The impact of organizational health on strategic performance: an empirical study on insurance companies operating in Palestine. . [Unpublished master's thesis]. Al-Azhar University, Palestine.
- Shamailah, I. (2014). The impact of organizational health in improving the performance of workers in government departments in the Karak governorate: A field study: from the workers' point of view. *Mutah University. Deanship of Postgraduate Studies*.
- Al-Subaie, F. (2016). Organizational health in secondary schools in Jeddah and its relationship to teachers' organizational commitment, Al-Azhar University, Egypt, *Education Journal*, 2 (168).
- Alsukar, A. (2013). "The Impact of Procedural Justice on Job Performance: An Analytical Study of the Opinions of Managers in the Jordanian Ministries", *Journal of Rasat*, University of Jordan: Administrative Sciences, 40 (1). 35- 37.
- Dora, Abdul Yari Ibrahim. (2003). *Human performance technology in organizations: theoretical foundations and their significance in the contemporary Arab environment*. Arab Organization for Administrative Development. Cairo.
- Farag, W. (2012). The relationship of information technology to business re-engineering and their impact on outstanding performance, a case study in Baghdad soft drinks / mixed joint stock companies, [Unpublished master's thesis]. Administrative Technical College / Baghdad - Technical Education Authority.
- Al-Ghamdi, H. (2019). Organizational health in secondary schools in Hafr Al-Batin Governorate and its relationship to male and female teacher job involvement. *The Scientific Journal of King Faisal University - Humanities and Administrative Sciences*, 20 (Supplement), 119-144.
- Hawamdeh, N & Abu Shatal, M. (2011). The availability of dimensions of organizational health and its impact on reducing the sources of work stress. A field study on public sector doctors in Jordan. *Human and Social Sciences Series*. Yarmouk University.
- Al-Hajaya, S & Hani, A. (2012). The level of availability of organizational health standards and their relationship to job performance in the schools of Ma'an and Tafileh governorates in the South Jordan region. *Educational magazine*. 26(104).
- Hong, K., Law, L, & Toner, A. (2014). Organizational health: A study of a Malaysian private higher learning institution. *International Journal of Business and Society*, 15 (2). 277-302.
- Hourani, H & Mounir, T. (2017). School health in public secondary schools in the capital, Amman and its relationship to organizational conflict management strategies practiced by principals from the point of view of teachers, [Unpublished master's thesis]. College of Educational Sciences, Middle East University.
- Ishtiwi, M & Mashariqa, O. (2019). The degree of availability of organizational health from the point of view of workers in Palestinian municipalities. A field study (Al-Bireh Municipality). *The Arab Journal of Management*, 39(4). 25.
- Jaber, A, Suleiman, I, Khaled, M & Rahumah, H. (2020). Verification of the psychometric characteristics of the organizational health scale: An applied study on the employees of the National Organization for Technical and Technical Education in Libya. *International Journal of Management and Human Sciences*.4 (3). 41-64.
- Jvory & Ersan. (2012). *Educational Research*, (Translated by Salah Al-Din Mahmoud), Amman: Dar Al-Fikr.
- Koscec, M. (2004). *Stress – Related Illness at Work Can No Longer be ignored by Organizations Striving to be Competitive*, Canada: Entec Corporation, Toronto University.

- Alwthianani, M. (2017). The availability of dimensions of organizational health in public education schools in the city of Makkah from the point of view of principals and teachers. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 18(3), 507-540.
- Yilmaz Ercan (2008). Organizational commitment and loneliness and life satisfaction levels of school principals ,*Social Behavior And Personality*, 36(8),1085- 109.
- Tarawneh, H. (2013). The impact of the effectiveness of boards of directors in improving job performance in the South Extractive Joint Stock Companies in Jordan, [*Unpublished Master's Thesis*], Mutah University, Karak, Jordan.
- Vijay M. & Indradevi, R. (2015). Job Enrichment and Individual Performance among Faculties with Special Reference to a Private University. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 6(1).
- Wolff, S. (2003). *Organizational health: Beyond integrated disability*. *Management Compensation and Benefits Review*. 35 (4). 7-13.